

# PEMAGANGAN LUAR NEGERI TENAGA KERJA: PROSES, PENDAPATAN, DAN ALIH TEKNOLOGI

*Agus Joko Pitoyo\**

## Abstract

*This study is aimed to investigate the mechanism of abroad apprenticeship labour program, including income rate, to understand the process of transferring knowledge, and to portray its implementation to regional development. There are at least three aspects will be discussed, firstly, to understand the process of apprenticeship overseas; secondly, to evaluate their income and economic activities after returning home; and thirdly, to evaluate how the local government involves in empowering ex-apprentice labour overseas. The research employed several methods for getting data such as structured interview by using questionnaire, focus group discussion, in-depth interview, tracking, and observation. This study indicated that (1) Apprenticeship process mechanism is not fully transparent yet; (2) Their income are relatively high, however, looking at their job they are still absorbed in 3D jobs (dirty, dangerous, difficult); (3) Several arising problems set the volunteer in low bidding position, and (4) process of transferring knowledge they got from overseas is vague.*

*Keywords: apprenticeship, migrant worker, transferring knowledge*

## Pendahuluan

Migrasi internasional pekerja Indonesia ke luar negeri merupakan salah satu persoalan penting yang tidak dapat dilepaskan dari seluruh proses pembangunan. Tingginya arus mobilitas pekerja selain akan menghasilkan devisa bagi negara (*foreign exchange*), pada sisi lain juga dapat mengundang berbagai persoalan, seperti persoalan politik, ekonomi, sosial budaya, dan kemanusiaan.

Terutama dalam hal pembangunan ekonomi, kontribusi para pekerja Indonesia yang bekerja di luar negeri dapat dilihat manfaatnya melalui besarnya remitan yang mereka kirimkan. Ini akan lebih bermakna lagi jika remitan tersebut dilihat dalam konteks yang lebih luas, tidak saja dalam bentuk uang, tetapi juga nonmateri. Hal-hal, seperti ide-ide baru, pengetahuan akan teknologi modern, keahlian,

dan kedisiplinan kerja, merupakan remitan nonmateri yang berkontribusi positif dalam pembangunan.

Program pengiriman tenaga kerja magang dari Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta ke Jepang yang dilakukan oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi bekerja sama dengan lembaga-lembaga terkait dapat dipandang sebagai program yang menjanjikan. Selain berupaya memperkecil risiko pengangguran dan meningkatkan pendapatan, program ini memberikan peluang adanya transfer teknologi yang lebih cepat. Hal ini patut dipertimbangkan dalam kerangka kebijakan pembangunan nasional secara menyeluruh. Dalam arti, pemerintah terutama melalui departemen terkait perlu menciptakan aturan-aturan yang lebih transparan guna menjamin seluruh proses pemagangan yang dilakukan

---

\* *Staf Pengajar Fakultas Geografi, Universitas Gadjah Mada.*

pekerja di luar negeri dapat dimanfaatkan hasilnya setelah kembali ke tanah air. Dengan demikian, program pemagangan pekerja yang dilaksanakan tersebut benar-benar dapat sejalan dengan program percepatan pembangunan, baik di tingkat lokal maupun secara keseluruhan.

Disadari bahwa upaya-upaya perbaikan kebijakan pada tingkat lokal terkait dengan program tenaga kerja magang merupakan hal yang serius diperhatikan. Dalam konteks pemanfaatan tenaga kerja pascapemagangan, pemerintah menghadapi banyak tantangan dan persoalan. Terlebih lagi setelah krisis melilit kehidupan ekonomi nasional, hampir dipastikan tidak satu pun peserta program magang dapat dilibatkan dalam proses-proses pembangunan yang ada. Hal ini terutama disebabkan oleh adanya kekaburan konseptual yang digunakan pemerintah berkaitan dengan program pemagangan luar negeri. Konsep ini secara ekonomi sesungguhnya menguntungkan, baik secara regional maupun nasional. Akan tetapi, keterbatasan kemampuan pemerintah untuk menyediakan lapangan kerja menyebabkan banyak di antara para peserta magang tidak dapat memberikan kontribusi nyata atau terlibat aktif dalam aktivitas ekonomi yang ada.

Kondisi semacam ini, pada gilirannya, menempatkan program magang luar negeri tidak banyak berbeda dengan program-program pengiriman tenaga kerja reguler yang biasa dilakukan oleh banyak agen pengerah jasa tenaga kerja luar negeri. Kelemahan-kelemahan yang ada ini dimanfaatkan oleh kelompok-kelompok tertentu untuk mengambil keuntungan tanpa mempertimbangan perlu tidaknya memberikan perlindungan bagi calon pekerja dan jaminan penempatan setelah proses pemagangan ini selesai. Misalnya, seberapa jauh peserta magang dapat diberdayakan pada pembangunan lokal di daerah asalnya.

Tulisan ini bermaksud mengkaji program magang tenaga kerja dari Provinsi D.I. Yogyakarta ke Jepang. Beberapa hal yang menjadi fokus kajian adalah mekanisme pengiriman, pendapatan dan pemanfaatannya, serta masalah yang timbul selama proses pemagangan. Selain itu, aspek lain yang juga menarik untuk dilihat adalah persoalan yang menjadi kendala dalam pemberdayaan peserta magang yang telah kembali ke daerah asal; sejauh mana mereka dapat mandiri dan terlibat dalam proses pembangunan daerah. Data dicakup dari sekitar 15 pemegang yang berhasil dihubungi dan melalui kombinasi beberapa metode, yakni wawancara terstruktur dengan kuesioner, wawancara mendalam, diskusi kelompok terfokus, dan pelacakan terhadap kegiatan usaha yang dilakukan pemegang sekembalinya dari Jepang.

### **Profil Pekerja Magang**

Umur merupakan faktor demografi penting yang turut menentukan kondisi fisik dan produktivitas seseorang. Batas umur minimal dan maksimal bagi calon pekerja magang merupakan prasyarat agar mereka dapat bekerja secara optimal di luar negeri. Peraturan yang diberlakukan oleh Yayasan IMM Japan menyebutkan bahwa umur maksimal bagi calon pekerja magang yang berpendidikan terakhir SMU adalah 25 tahun, sementara bagi mereka yang berpendidikan terakhir universitas atau perguruan tinggi adalah 27 tahun.

“Untuk umur memang sangat ketat, bahkan kalau perusahaan tahu umur kita sudah melebihi batas maksimal, kita dapat dipulangkan ... untuk yang SMU 25 tahun, kalau sarjana 27 tahun” (Gyto, 29 tahun).

Atas dasar batas umur maksimal yang ketat diberlakukan oleh perusahaan-perusahaan di Jepang, kebanyakan pekerja magang yang hendak berangkat terkonsentrasi pada umur sekitar 20 tahun untuk pendidikan SMU dan sekitar 26 tahun untuk mereka yang

berpendidikan sarjana. Dengan ketentuan bahwa selama 3 tahun menjadi pekerja magang di Jepang, mereka pun masih tergolong muda ketika pulang ke tanah air, yaitu berkisar 25 tahun untuk mereka yang berpendidikan SMU dan sekitar 30 tahun untuk mereka yang berpendidikan sarjana.

Berdasarkan jenis kelamin, terutama untuk pemberangkatan tahun 2001, Provinsi D.I. Yogyakarta hanya memberangkatkan calon pekerja laki-laki. Beberapa partisipan menyebutkan bahwa untuk angkatan-angkatan awal, misalnya pemberangkatan tahun 1999, 2000, dan 2001, kebanyakan pekerja magang luar negeri adalah laki-laki. Oleh para partisipan, hal ini dijelaskan terkait dengan jenis-jenis pekerjaan yang lebih banyak menggunakan tenaga fisik dan stamina yang prima, seperti di pelat konstruksi bangunan, operator mesin logam, pemasangan rangka beton, pengecoran logam, dan pengeboran. Walau banyak partisipan yang menyebutkan bahwa dominasi pekerja laki-laki hanya di

tahun-tahun awal program magang, kenyataan menunjukkan bahwa dominasi tersebut masih terjadi hingga sekarang. Tahun 2004, Disnakertrans Provinsi D.I. Yogyakarta bekerja sama dengan Suruga Miyagawa Company Japan memberangkatkan sekitar 36 calon pekerja magang dan hanya tiga orang yang perempuan.

Kebanyakan pemagang, jika dilihat dari spesifikasi pendidikannya, cenderung terkonsentrasi pada pendidikan kejuruan tingkat atas ketimbang pendidikan umum (lihat Tabel 1). Bagi peserta yang berpendidikan umum, mereka diharuskan memiliki ijazah dari Balai Latihan Kerja (BLK) dengan spesifikasi latihan kejuruan atau kemampuan khusus, seperti permesinan, montir, listrik, dan mekanik. Persyaratan tersebut dapat dimaklumi karena jenis-jenis pekerjaan yang hendak dilakukan di luar negeri, terutama di Jepang, memang lebih bersifat kerja teknik dan mekanik yang berurusan dengan mesin, listrik, otomotif, bangunan, dan perindustrian.

**Tabel 1**  
**Spesifikasi Pendidikan Peserta**  
**Program Magang di Jepang**

Bagian	Spesifikasi Pendidikan
Pelistrakan	* STM Listrik * STM Teknik Listrik * STM Elektronika * D3 Elektronika, dll.
Permesinan	* S1 Teknik Mesin * D3 Teknik Mesin * D1 Teknik Mesin * SMK Mesin Tenaga * SMK Mesin Konstruksi * SMK Mekanik Umum * SMK Mekanik Otomotif * SMK Otomotif * SMK Mesin Produksi, dll.
Bangunan	* S1 Teknik Sipil * D3 Teknik Sipil * STM Bangunan, dll.

Sumber: Disnakertrans, Provinsi D.I. Yogyakarta, 2004.

## **Sumber Informasi dan Mekanisme Seleksi**

Terkait dengan informasi program magang, ternyata banyak dari pekerja yang tidak sengaja mengetahui informasi tentang adanya program magang di luar negeri ini. Informasi pada umumnya datang dari saudara, teman, atau orang yang mempunyai akses terhadap lembaga yang berwenang mengatur program pemagangan tersebut, yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans).

“Saya kerja di Jakarta 1996-1998, di-PHK, lalu nganggur, iseng-iseng main ke Depnaker, sebetulnya saya tidak punya cita-cita ke luar negeri, cuma iseng-iseng saja, mendaftarkan diri, ternyata setelah tes, saya dinyatakan lolos, setelah tes yang terakhir saya jadi mantap, kadung sudah di tengah-tengah, akhirnya saya menjadi peserta magang” (Skato, 25 tahun).

Persoalannya adalah banyak pekerja purnamagang yang justru tidak mendapatkan informasi langsung dari Disnakertrans ataupun jika sumber informasi itu adalah Disnakertrans, biasanya dibawa oleh orang dalam, dalam arti dari mereka yang bekerja di Disnakertrans. Fakta ini menunjukkan Disnakertrans kurang mempunyai kepedulian terhadap penyebaran informasi tentang peluang untuk menjadi pekerja magang luar negeri. Penyebarluasan informasi yang mereka lakukan kurang menjangkau sasaran walaupun dari segi jumlah permintaan, Disnakertrans tetap dapat memenuhi. Hal ini disebabkan oleh jumlah permintaan relatif kecil. Tidak mengherankan jika beberapa pekerja purnamagang adalah mereka yang keluarganya bekerja di Disnakertrans D.I. Yogyakarta maupun di luar D.I. Yogyakarta.

Patut disayangkan, ada beberapa pekerja purnamagang yang kena "calo" terkait dengan informasi pekerjaan dan besarnya biaya administrasi. Berawal dari penyebaran informasi tentang peluang kerja magang secara terbuka, hal ini dimanfaatkan oleh "orang-orang tertentu" untuk mengeruk keuntungan. Ditemukan beberapa pekerja purnamagang pernah didekati oleh "calo" dengan menjual informasi dan jaminan lolos seleksi asal membayar sejumlah uang. Mereka yang gagal umumnya tersandung pada tes psikologi dan tes fisik. Diperkirakan hal ini merupakan salah satu penjelasan logis berlainannya biaya administrasi bagi tiap-tiap calon pekerja magang. Data yang berhasil dikumpulkan menjelaskan bahwa besar biaya ini bervariasi dari dua juta rupiah sampai dengan enam juta rupiah.

Sebelum terbang ke Jepang, para calon harus menjalani beberapa tes atau seleksi untuk menentukan lolos tidaknya mereka sebagai pekerja magang yang siap diberangkatkan. Beberapa tes yang harus dilalui, antara lain, adalah tes seleksi

administrasi, tes kesempatan atau tes fisik, dan tes psikologi yang dilanjutkan dengan tes wawancara. Ini merupakan prosedur resmi yang harus dilalui dan calon peserta harus lolos seleksi dari tes demi tes. Dengan lain perkataan, jika calon peserta telah gagal dalam tes administrasi, maka tidak mungkin mengikuti tes fisik dan tes wawancara. Walau begitu, ada juga kasus tentang peserta magang di Jepang yang lolos tanpa melalui tahapan-tahapan tes yang ditentukan.

"Saat tes fisik, banyak yang tidak lari juga lulus saat tes fisik, saya sangat marah kenapa kita dulu sudah lewat jalur yang resmi, tapi kok tahu-tahu ada nama baru (tidak mengikuti tes) muncul" (Sh1, 26 tahun).

"Saya pernah lihat sendiri, untuk lari, *push up* itu ada joki, banyak bukti tidak ikut tes, tapi kok dapat lulus, lebih aneh lagi ada yang tidak ikut tes di daerah (di Yogyakarta), tapi lolos juga di pusat (di Bandung, Jakarta, atau Bekasi), tapi ya itu dengan bayar 40 sampai 60 juta" (Str, 28 tahun).

## Proses Pembekalan

Setelah dinyatakan lolos, calon peserta magang harus mengikuti pembekalan di Yogyakarta. Pembekalan di Yogyakarta ini dimaksudkan untuk memberi dasar-dasar keterampilan bahasa Jepang dan kemampuan fisik. Waktu yang dialokasikan untuk pembekalan ini adalah selama satu bulan. Beberapa partisipan menyebutkan setiap hari mereka harus bangun sangat pagi, berolahraga, lalu masuk kelas untuk mengikuti materi bahasa Jepang. Pemberian materi bahasa pada pembekalan di daerah ini merupakan hal yang penting karena menentukan lolos tidaknya pada saat tes di akhir pembekalan. Disebutkan juga bahwa ketidakkelulusan calon peserta di daerah biasanya disebabkan oleh ketidakmampuannya berbahasa Jepang.

Diperoleh informasi bahwa biaya yang harus dikeluarkan oleh calon peserta untuk pembekalan bervariasi antara calon yang satu dengan yang lain mulai dari Rp2.000.000,00 sampai Rp6.000.000,00 sehingga tidak diketahui sesungguhnya berapa besar biaya resminya. Biaya yang dipungut tersebut digunakan untuk pembuatan paspor, *medical check up*, biaya pelatihan, dan keperluan administrasi lain. Kalau dilihat dari surat kerja sama antara Disnakertrans Provinsi D.I. Yogyakarta dengan Suruga Miyagawa Company Japan tahun 2004, ternyata tiap-tiap peserta magang diwajibkan membayar biaya sekitar tiga juta (lihat Tabel 2).

Setelah peserta dinyatakan lulus di Yogyakarta, mereka harus mengikuti pembekalan tahap kedua di Lembang, Bandung selama 3 bulan. Pada dasarnya, materi pembekalan yang diberikan sama, yaitu bahasa Jepang, seluk-beluk kehidupan di Jepang, latihan disiplin, serta kesehatan fisik mental agar tetap dalam kondisi prima untuk mengikuti proses pemagangan di Jepang. Satu bulan sebelum berangkat ke Jepang, biasanya mereka diberi penjelasan tentang pekerjaan yang akan dilakukan. Namun demikian, sebagian besar partisipan menyatakan bahwa

pekerjaan di Jepang tidak cocok dengan yang telah diberitahukan sebelumnya, bahkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan/keterampilan yang dimiliki.

### **Pemagangan dan Permasalahannya**

Program pemagangan tenaga kerja dari Yogyakarta ke Jepang adalah buah kerja sama antara Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dengan IMM Japan, Suruga Miyagawa Company. Program ini dilaksanakan atas dasar:

1. Nota Kesepakatan Kerja Sama antara Departemen Tenaga Kerja R.I. dengan *The Association International Manpower Development of Medium and Small Enterprises Japan* (IMM Japan);
2. *Memorandum of Understanding The Ministry of Manpower at the Republik of Indonesia (MOM) and The Association for International Manpower Development of Medium and Small Enterprises Japan* (IMM Japan).

Secara umum tujuan program pemagangan tenaga kerja tersebut untuk mengurangi penganggur yang tidak sedikit jumlahnya di Daerah Istimewa Yogyakarta. Pada jangka

**Tabel 2**  
**Kalkulasi Biaya Pemagangan di Jepang**

Komponen	Sumber dana dan besarnya dana		
	Peserta	Suruga Miyagawa	Pemerintah Provinsi DIY
<i>Medical Check Up</i>	Rp480.000,00	-	-
Paspor	Rp500.000,00	-	-
Visa	-	Rp250.000,00	-
Pelatihan Pemagangan	Rp1.400.000,00	Rp1.000.000,00	-
Uang saku	-	-	Rp400.000,00
Transport Yogya – Jakarta		Ditanggung Miyagawa	
Transport Jakarta - Tokyo			
Jumlah	Rp2.380.000,00	Rp1.250.000,00 plus transport	Rp400.000,00

Sumber: Disnakertrans Provinsi D.I. Yogyakarta, 2004.

panjang diharapkan para purnamagang mampu mengimplementasikan keterampilan yang mereka peroleh di Jepang dalam pembangunan daerah.

Sesuai dengan informasi pada saat pembekalan, sesampainya di salah satu perusahaan Jepang, pemagang masih harus mengikuti pelatihan selama satu bulan. Penilaian diberikan setelah satu bulan dilatih dan bekerja selama satu tahun. Setelah itu, diadakan ujian dengan hasil akhir lolos atau tidak. Pemagang yang lolos memperoleh sertifikat dari perusahaan yang bersangkutan kemudian bekerja sampai kontrak habis (tiga tahun) dan bagi yang tidak lolos, mereka akan putus kontrak, dan dapat segera pulang ke kampung halaman.

Hasil diskusi terfokus menguak cerita lain tentang fakta “magang” di Jepang selama ‘satu bulan’ atau ‘tiga tahun’. Istilah magang yang bahasa Jepang kerennya adalah *Kenabusai* hampir tidak pernah dialami oleh pekerja magang. Pihak manajemen perusahaan lebih pada memberikan instruksi dengan bahasa Jepang berkaitan dengan pekerjaan dan memberikan penilaian setelah satu bulan. Mereka harus belajar sendiri dari senior-senior yang sudah ada di sana. Mereka sama sekali tidak memperoleh buku-buku panduan. Sebagai ilustrasi, berikut adalah ungkapan dari pemagang.

“*Unine treading* (katanya training), tapi kok sudah kayak karyawan biasa, tidak ada yang membimbing” (Hrtn, 28 tahun).

“Kan kita di sana training sehingga gajinya ya gaji training, tetapi kok kerjanya justru banyak lemburnya” (Ags, 22 tahun).

Masih banyak komentar senada mengenai persepsi magang. Banyak di antara mereka memprotes istilah magang karena sebenarnya penggunaan istilah program ‘pemagangan’ tidak tepat. Walau demikian, di tengah jeritan pilu pemagang, selama ini program berjalan

terus dan jumlah peminatnya pun tidak sedikit. Berakit-rakit ke hulu, berenang-renang ke tepian. Peribahasa itu sungguh cocok dengan pemagang di Jepang, mereka puas dengan hasil yang diperoleh, baik finansial maupun pengalaman, dan dirasakan lebih baik daripada menganggur di daerah asal.

Komentar lain yang tak kalah menarik adalah kesesuaian pekerjaan dengan minat pemagang. Hampir 70 persen dari mereka menyatakan pekerjaan yang diterima tidaklah sesuai dengan keinginan. Sesampai di Jepang, mereka dihadapkan pada pilihan bekerja seadanya atau tidak bekerja sama sekali. Kebanyakan perusahaan yang akan menampung tidak memberikan pilihan, tidak ada jenis pekerjaan yang diinginkan, atau ada jenis pekerjaan pilihan calon pemagang, namun tidak ada lowongan untuk itu. Oleh karena itu, mereka diberi pekerjaan lainnya yang memerlukan tenaga kerja baru. Ini merupakan kekecewaan mendalam yang dialami oleh pemagang. Tidaklah begitu mengherankan jika sekitar 78 persen pemagang menyatakan bahwa pelatihan yang diterima selama ini tidak mendukung pekerjaan di Jepang.

Kecocokan antara pendidikan dengan pekerjaan cukup menggembirakan. Persentase yang menjawab bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak cocok dengan spesifikasi pendidikan tidak setinggi angka sebelumnya. Sekitar 44 persen pemagang menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan pendidikan. Mereka yang menyatakan sesuai adalah pemagang yang berpendidikan kejuruan atas karena jurusannya sesuai dengan jenis pekerjaannya, misalnya STM jurusan mesin memperoleh jenis pekerjaan di bagian permesinan.

Patut diakui bahwa nasib baik atau buruk selalu mengikuti masing-masing pemagang. Bagi yang bernasib baik, walaupun mungkin

tidak sesuai dengan keinginan dan pendidikan, pekerjaan yang harus dilakukan tidak terlalu berat, terlebih lagi bos perusahaan baik. Sebaliknya, bagi pemegang yang bernasib buruk, sudah pekerjaan yang mereka jalani tidak sesuai dengan keinginan, terlalu berat, risikonya tinggi, bosnya pun pelit. Sebagai contoh, ada seorang pemegang yang bekerja di bagian pengepresan (karet untuk kendaraan), pekerjaan semua dilakukan secara tradisional (tidak dengan mesin). Bahan-bahan harus dibakar ke pemanas bersuhu sampai 180 derajat dengan tangan pekerja tanpa pelindung sehingga sering tangan pekerja terbakar. Seorang pemegang lain yang bernasib buruk menyatakan bahwa salah satu perusahaan (pengecoran) tidak memberikan perlakuan yang manusiawi. Selain mendapat pekerjaan yang berat, gaji/upah tidak lancar diberikan, ia diperlakukan sewenang-wenang. Berdasarkan hasil diskusi terfokus, pemegang bernasib malang memang tidak banyak jumlahnya, yakni sekitar 20 persen, namun kenyataan ini tentunya memberikan warna tersendiri bagi program pemagangan yang dilakukan oleh pemerintah.

Program pemagangan ditetapkankan untuk jangka tiga tahun. Ini berarti selama tiga tahun tersebut para pemegang harus menerima dan melakukan pekerjaan apa saja yang telah ditugaskan kepada mereka dengan disiplin. Pada awalnya, memang mereka merasa sangat berat dalam melaksanakan tugas pekerjaan sehari-hari, apalagi bagi pemegang yang berpendidikan tinggi dan/atau yang merasa tidak cocok dengan keinginannya. Namun lama-kelamaan rasa berat tersebut terpaksa tidak dirasakan. Menurut mereka, bila dirasakan, justru mereka tidak bisa bekerja apa-apa dan sakit hati. Sesuai tujuan dan niat awal dari keberangkatan mereka ke Jepang untuk 'magang' atau bekerja, maka dalam kondisi seberat apa pun, pada umumnya, mereka berusaha disiplin dan dapat bekerja

sebaik mungkin sesuai dengan perintah-perintah atau arahan-arahan yang diberikan dari pihak perusahaan.

Pemegang melarikan diri dari perusahaan di Jepang juga merupakan isu menarik yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan surat dari Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tertanggal antara November 2003 hingga Maret 2004, tercatat ada 26 pekerja dari beberapa provinsi yang melarikan diri dan sembilan di antaranya berasal dari Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam surat tersebut lengkap tertulis identitas pekerja, nama perusahaan, jenis kerja, tanggal melarikan diri, serta penjelasan alasan mereka melarikan diri. Pada umumnya tidak diketahui secara pasti alasan pemegang meninggalkan perusahaan. Namun demikian, kebanyakan di antara pemegang yang melarikan diri pernah berbicara akan mencari pekerjaan lain, mencari gaji yang lebih banyak, dan tidak kuat bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Beberapa partisipan menyebutkan bahwa larinya pekerja magang tersebut, pada umumnya, karena pekerja tidak kuat bekerja di perusahaan dengan pekerjaan yang begitu berat, terlebih lagi apabila pekerjaannya di lapangan yang kondisinya panas atau dingin. Selain hal itu, terkadang pekerja magang mendapat iming-iming gaji yang lebih tinggi dari temannya yang sudah lama di Jepang.

Berkaitan dengan kontrak kerja, ada dua predikat yang disandang oleh pemegang, *pertama*, pemegang yang selesai kontrak, yakni pekerja yang telah bekerja selama tiga tahun dan *kedua*, pemegang yang kontraknya terpaksa selesai, baik karena dipulangkan perusahaan maupun melarikan diri. Pekerja kelompok pertama tidak mengalami masalah karena mereka dapat pulang dengan tenang

di samping membawa hasil yang menurut mereka cukup banyak dan tidak mungkin mereka peroleh di negara sendiri dalam jangka waktu yang sama. Bagi kelompok kedua, mereka dipulangkan dengan alasan tidak dapat bekerja karena tidak dapat menerima instruksi (menurut penilaian dari pihak perusahaan) atau karena melanggar peraturan. Sementara itu, bagi pekerja yang melarikan diri, apabila mereka dapat kembali ke perusahaan meskipun tidak boleh bekerja lagi di perusahaan bersangkutan, biaya kembali ke daerah asal masih tetap ditanggung oleh perusahaan. Namun apabila kelompok kedua ini tidak dapat ditemukan atau tidak kembali ke perusahaan bersangkutan, mereka akan menjadi tenaga kerja ilegal yang sangat riskan bagi keamanan dirinya.

### **Pemanfaatan Pendapatan dan Alih Teknologi**

Hampir seluruh pekerja purnamagang mengambil keputusan untuk berangkat ke Jepang dengan tujuan serta harapan memperoleh kehidupan yang lebih baik, dari sisi materi dan sisi keterampilan. Memang bila dilihat dari kontrak kerja yang berkaitan dengan masalah upah/gaji, yang akan diterima jauh lebih banyak bila dibandingkan dengan upah/gaji di daerah asal. Masing-masing pekerja akan menerima upah/gaji bersih yang berbeda pada tahun pertama, kedua, dan ketiga, yakni 80 ribu yen, 90 ribu yen, dan 100 ribu yen. Kemudian setelah kontrak selesai, menjelang pekerja purnamagang pulang, mereka diberikan 600 ribu yen<sup>1</sup> yang disebutkan bonus sebagai 'modal'.

Tidak ada masalah yang dihadapi berkaitan dengan pemberian upah/gaji. Pada umumnya, pemberian upah/gaji berdasarkan ketentuan dan lancar. Semua pekerja purnamagang minimal menerima upah/gaji seperti yang telah

ditentukan. Sementara itu, bagi pekerja purnamagang yang nasibnya baik atau beruntung, mereka bisa menerima upah/gaji lebih daripada yang telah ditentukan tersebut. Memang ada beberapa perusahaan yang memberikan upah/gaji kepada mereka lebih dari ketentuan, yakni antara 95 ribu–135 ribu yen untuk tahun kedua dan antara 110-150 untuk tahun ketiga. Pemberian kelebihan gaji ini dilakukan pada tahun kedua. Hal ini masuk akal sebab pada tahun pertama, selain mereka masih dalam latihan, juga pihak perusahaan belum mengetahui kualitas pekerja itu, termasuk rajin, disiplin, dan baik atau tidaknya pekerjaannya.

Selama bekerja tiga tahun di Jepang, setidaknya terdapat tiga sumber pendapatan utama, yaitu.

1. Gaji tiap bulan, berkisar antara 80 s.d. 120 ribu yen per bulan tergantung dari masa kerja dan tempat bekerja
2. Uang lembur, utamanya diberikan pada tahun kedua, berkisar antara antara 40 s.d. 60 jam per bulan. Besarnya upah lembur setiap jam adalah 1.000 yen.
3. Uang modal usaha yang diberikan sebagai bonus bagi pekerja yang selesai kontrak tiga tahun bekerja dengan jumlah 600 ribu yen.

Berdasar tiga sumber pendapatan di atas, dapat diperkirakan berapa jumlah uang yang diterima pekerja. Selain untuk kebutuhan sehari-hari di Jepang, uang tersebut juga dikirim berkala dan/atau dibawa saat kepulangan ke Indonesia. Pertanyaannya adalah berapa uang yang didapat dari bekerja selama tiga tahun, setelah bertahan tiga tahun berjuang mencurahkan tenaganya di negeri orang? Angka rupiah lebih valid ditentukan berdasarkan beberapa asumsi sebagai berikut.

<sup>1</sup> Pada waktu itu, 1 yen = Rp 80,00.



1. Kurs mata uang yen terhadap rupiah adalah satu yen sama dengan 80 rupiah.
2. Penerimaan gaji tahun pertama biasanya sesuai dengan standar yang telah ditentukan, yakni sebesar 90 ribu yen per bulan.
3. Penerimaan gaji kedua sedikit lebih besar dari gaji tahun pertama, rata-rata sekitar 120 ribu yen per bulan.
4. Pada tahun ketiga gaji pekerja naik lagi dengan rata-rata 140 ribu yen per bulan.
5. Upah lembur dihitung dengan rata-rata 50 jam per bulan selama dua tahun dengan upah 1.000 yen per jam.

Atas dasar beberapa asumsi tersebut, dapat dihitung uang yang diperoleh selama tiga tahun. Dengan kurs 80 rupiah setiap yen, maka jumlah total uang yang diterima pekerja selama tiga tahun bekerja kurang lebih 480 juta rupiah. Ini merupakan jumlah yang fantastis dibandingkan dengan gaji pekerja di Indonesia.

Besarnya pendapatan yang diterima pekerja tentu saja berbeda antara pekerja yang habis kontrak dengan pekerja yang tidak habis kontrak. Pekerja yang habis kontrak rata-rata akan memperoleh uang sebesar 450 juta rupiah selama tiga tahun. Pekerja kelompok ini tidak mengalami masalah, mereka dapat pulang dengan tenang sembari membawa hasil berlebih yang tidak mungkin mereka peroleh

di negara sendiri dalam jangka waktu yang sama. Sementara itu, pekerja yang tidak habis kontrak, jumlah uang yang diperoleh bervariasi tergantung kondisi masing-masing pekerja. Ada pekerja yang memang sengaja dipulangkan oleh perusahaan dengan alasan tidak disiplin dalam bekerja. Dalam hal ini, mereka jelas kehilangan kesempatan dalam meraup gaji sisa waktu kontrak kerja dan uang bonus yang juga disebut sebagai uang modal usaha.

Berbeda halnya dengan pekerja yang melarikan diri, dalam arti keluar dari perusahaan tempat awal dia bekerja, biasanya mereka keluar pada tahun pertama dan kedua. Permasalahan yang sering terkait dengan alasan keluar dari perusahaan pada umumnya berkisar karena pekerja tidak kuat bekerja di perusahaan dengan pekerjaan yang begitu berat, pekerjaan di lapangan yang kondisinya panas atau dingin, pekerjaan berisiko tinggi yang rentan terhadap keamanan fisik, pekerja melanggar peraturan, dan pekerja ingin lebih lama di Jepang. Selain itu, banyak juga pekerja magang yang keluar dari perusahaan karena iming-iming gaji yang lebih tinggi dari temannya yang sudah lama di Jepang dari perusahaan lain. Pekerja yang melarikan diri biasanya mencari pekerjaan di perusahaan lain, baik tanpa perantara maupun lewat jalur pekerja Indonesia lainnya yang telah lama di Jepang. Jika mereka berhasil mendapatkan pekerjaan

**Tabel 3**  
**Perkiraan Pendapatan Pekerja Purna Magang di Jepang**

Rincian	Jumlah
Gaji tahun I = 90.000 X 12 X Rp80,00	= Rp86.400.000,00
Gaji tahun II = 120.000 X 12 X Rp80,00	= Rp115.200.000,00
Gaji tahun III = 140.000 X 12 X Rp80,00	= Rp134.400.000,00
Lembur = 50 X 24 X 1.000 X Rp80,00	= Rp96.000.000,00
Bonus akhir = 600.000 X Rp80,00	= Rp48.000.000,00
<b>Jumlah</b>	<b>= Rp480.000.000,00</b>

baru, gaji mereka tidak lagi gaji pekerja magang, tetapi gaji pekerja penuh yang besarnya tiga kali lipat dari gaji pekerja magang. Namun jika gagal mendapatkan pekerjaan baru, mereka akan menjadi penduduk ilegal di Jepang atau kembali ke Indonesia dengan bantuan Kedutaan Indonesia.

Seperti tersebut dalam dokumen, tujuan pemagangan di Jepang adalah untuk menambah ilmu pengetahuan dan keterampilan teknik peserta magang di perusahaan kecil dan menengah di Jepang sehingga setelah kembali ke Indonesia, mereka mampu berperan aktif dalam membangun Indonesia. Di samping itu, program pemagangan bertujuan untuk membentuk sikap dan etos kerja agar lebih produktif dalam rangka perluasan kerja/kesempatan kerja serta untuk kesejahteraan keluarga dan peserta magang. Rumusan tujuan pemagangan ini sesuai dengan salah satu teori pengembangan kualitas sumber daya manusia. Menurut teori *Human Capital*, kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan melalui (1) peningkatan pendidikan formal atau pelatihan, (2) peningkatan kesehatan dan gizi, serta (3) proses migrasi (Effendi, 1993).

Pekerja magang yang diteliti di sini adalah mereka yang berangkat pada tahun 2001 dan kembali di tahun 2004. Namun berdasarkan hasil kunjungan lapangan, belum ada dari mereka yang mampu memanfaatkan pengalaman magangnya di Jepang untuk pekerjaan di Indonesia. Mungkin sekali karena jarak waktu mereka kembali dengan saat penelitian terlalu pendek sehingga mereka belum dapat melamar pekerjaan. Namun demikian, peserta yang kembali sebelum tahun 2004 umumnya menyatakan belum mendengar adanya teman sesama purnamagang yang telah mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan pengalaman magang di Jepang. Konsep menambah ilmu pengetahuan dan

keterampilan teknik seperti dirumuskan dalam dokumen tujuan pemagangan tersebut tampaknya sulit dipenuhi. Hal ini disebabkan oleh informasi peserta magang tentang jenis pekerjaan yang mereka lakukan lebih bersifat "pekerjaan kasar" (seperti telah diuraikan sebelumnya yang sering dikenal dengan istilah 3D-*dirty, dangerous, dan difficult*) yang kurang diminati oleh pekerja lokal. Umumnya sifat pekerjaan 3D ini ditemui pada pekerja migran dengan tingkat pendidikan yang rendah. Banyak penelitian menemukan gejala ini, salah satu di antaranya adalah kajian Hatmadji (2004). Sifat pekerjaan 3D ini ternyata ditemukan juga pada peserta magang dalam penelitian ini yang tingkat pendidikannya adalah menengah atas ke atas, seperti diketahui persyaratan peserta magang ke Jepang minimal berpendidikan sekolah menengah atas. Di samping itu, untuk jenis pekerjaan yang sama, pekerja magang "dipaksa" atau "terpaksa" menerima upah yang lebih rendah. Kalau mereka tidak mau menerima, mereka diancam akan dipulangkan. Ancaman ini yang paling menakutkan bagi peserta magang.

Setelah mereka kembali ke daerah asal, mereka tidak tahu ke mana harus melamar pekerjaan karena tidak ada atau tidak diketahui adanya informasi kebutuhan pekerja. Pekerjaan yang mereka lakukan saat ini bervariasi, mulai dari pekerjaan mereka sebelum berangkat ke Jepang (bengkel reparasi sepeda motor, televisi, dan radio), membuka warung klontong, toko alat jahit-menjahit, sampai mencoba melakukan usaha peternakan ayam dan membuka kursus bahasa Jepang. Semua pekerjaan ini tidak ada kaitannya dengan pekerjaan magang di Jepang. Pada dasarnya, mereka memanfaatkan pendapatan dan "bonus" yang mereka dapat dari proses pemagangan. Beberapa dari mereka mengatakan akan menggunakan hasil kerja mereka untuk

memperbaiki rumah orang tuanya, membangun rumah baru, membeli tanah, dan membeli sepeda motor. Mereka umumnya takut kalau sampai uang hasil pemagangan habis tanpa bekas mengingat kebutuhan keluarga yang bermacam-macam. Pemanfaatan yang lain adalah untuk pengembalian pinjaman yang mereka gunakan saat pemberangkatan. Pinjaman ini umumnya lunas pada tahun pertama. Mereka justru balik bertanya mengapa pemerintah/Disnakertrans tidak dapat menyalurkan atau tidak dapat memberdayakan mereka agar tujuan pemagangan ini dapat tercapai.

Dalam hal pemberdayaan masyarakat, sebenarnya Indonesia telah berhasil, yaitu pada saat kebijakan atau program Inpres Desa Tertinggal dilaksanakan. Konsep pemberdayaan harus mengandung unsur-unsur kepemihakan, pengorganisasian, dan pendampingan (Kartasmita, 1997). Sebenarnya pemberdayaan ini tidak harus dilaksanakan oleh pemerintah, tetapi lembaga swadaya masyarakat dapat mengambil bagian. Hal ini dimaksudkan agar penggunaan pendapatan dari peserta magang tidak hanya untuk tujuan konsumtif, tetapi harus diarahkan untuk tujuan-tujuan ekonomi produktif di tingkat lokal sehingga tujuan magang ini dapat tercapai.

Belum adanya unsur-unsur kepemihakan, pengorganisasian, dan pendampingan tersebut membuat peserta magang was-was atau khawatir akan keberhasilan atau kelangsungan usahanya mengingat mereka belum mempunyai pengalaman pengelolaan usaha ekonomi produktif. Namun demikian, perlu dicatat bahwa peserta magang angkatan tahun 2001 ini telah berhasil mendirikan semacam perkumpulan/organisasi/paguyuban sebagai wadah berkomunikasi untuk saling membagi pengalaman dalam mengembangkan usahanya. Dinas terkait, tidak hanya

Disnakertrans, dapat memanfaatkan wadah ini dalam rangka pemberdayaan tersebut.

## **Kesimpulan dan Saran**

Secara umum program magang yang secara operasional dilakukan oleh Disnakertrans Provinsi DI. Yogyakarta mempunyai tujuan yang mulia. Upaya pemberdayaan masyarakat melalui program pemagangan tampaknya perlu ditindaklanjuti. Beberapa hasil akhir yang diimpikan, yakni menambah ilmu pengetahuan dan keterampilan teknik sehingga setelah kembali, peserta program magang mampu berperan aktif dalam membangun Indonesia, boleh jadi bukan sekadar impian. Berapa hal berikut tampaknya harus menjadi acuan bagi pengembangan program berikutnya.

1. Mekanisme proses pemagangan belum sepenuhnya transparan, terutama yang berkaitan dengan informasi yang belum merata atau meluas, jumlah biaya dan rinciannya, kelulusan atau ketidaklulusan dalam proses pembekalan, baik yang dilakukan di daerah, seperti di Yogyakarta maupun di Bandung. Kejelasan isi kontrak kerja dan hak serta kewajiban peserta magang perlu dicermati kembali. Ditemukan bahwa posisi tawar peserta magang masih rendah.
2. Tujuan yang intinya adalah alih teknologi atau transfer teknologi belum optimal tercapai. Banyak pemegang yang bekerja di perusahaan kecil dan menengah yang pekerjaannya mempunyai ciri atau sifat 3D (*dirty, dangerous, dan difficult*). Fenomena *missmatch* (ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan pendidikan, umumnya pendidikan lebih tinggi daripada tingkatan pekerjaan) juga dijumpai.
3. Pendapatan yang diperoleh selama tiga tahun di Jepang pada umumnya belum dioptimalkan untuk kegiatan ekonomi

produktif. Pemanfaatan untuk konsumsi rumah tangga masih cukup dominan.

4. Tujuan yang berkaitan dengan dapat berperan aktifnya pekerja purnamagang dalam membangun Indonesia khususnya daerah asal jauh dari tercapai. Hal ini disebabkan oleh jaminan penempatan setelah kembali mengikuti program magang tidak ada sama sekali. Pekerjaan yang mereka lakukan setelah kembali sifatnya masih coba-coba. Tanpa ada bimbingan, rasa khawatir terhadap kegagalan usaha yang mereka lakukan dengan modal yang diperoleh saat pemagangan selalu menghantui.

Sebagai respons dari beberapa kesimpulan di atas, beberapa saran berikut patut diperhitungkan agar tujuan dan/atau pertimbangan diadakannya program magang ini lebih berhasil.

1. Mekanisme proses pemagangan, mulai dari akses terhadap informasi, besar biaya, proses pembekalan, dan kontrak kerja agar dijelaskan kepada calon peserta secara lebih transparan. Dengan demikian, hasil program magang yang direncanakan secara khusus ini berbeda dan lebih unggul dibandingkan dengan program ketenagakerjaan yang lain, seperti program TKI atau TKW.
2. Pemerintah perlu berperan aktif dalam proses pemagangan, terutama yang berhubungan dengan negara tujuan (Jepang) agar posisi tawar pekerja magang lebih baik. Dengan adanya peran aktif ini, mereka tidak menerima pekerjaan yang sifatnya 3D. Sifat ini umumnya terjadi pada pekerja dengan tingkat pendidikan yang rendah.
3. Pemerintah harus mengambil bagian dalam memberdayakan peserta magang yang telah kembali. Inti pemberdayaan ini adalah

agar pendapatan yang diperoleh tidak habis dikonsumsi, tetapi dapat dipergunakan dan dikembangkan untuk tujuan ekonomi produktif. Di samping pemerintah, lembaga sosial masyarakat dapat berperan sebagai pendamping mengingat kelompok atau angkatan pemberangkatan tahun 2001 telah memiliki wadah/organisasi.

## Daftar Pustaka

- Effendi, Tadjuddin Noer. 1993. *Sumberdaya Manusia, Peluang Kerja, dan Kemiskinan*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Hatmadji, Sri Harijati. 2004. "Profil tenaga kerja migran Indonesia: beberapa karakteristik dan permasalahannya", *Warta Demografi*, 34(1): 6-16.
- Tukiran, Endang Ediasuti, dan Sukamdi, 2000. *Pemetaan Angkatan Kerja dan Kesempatan Kerja Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Kerjasama Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja D.I. Yogyakarta dengan Pusat Penelitian Kependudukan UGM.
- Kartasasmita, Ginandjar. 1997. "Power dan empowerment: sebuah telaah mengenai konsep pemberdayaan masyarakat" dalam Budhy Tjahyadi, S. Soegijoko dan B. S. Kusliantoro (Penyunting) *Bunga Rampai Perencanaan Pembangunan di Indonesia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana. Hlm. 169-185.
- Tulisan ini merupakan bagian laporan penelitian Program Pemagangan Luar Negeri Tenaga Kerja: Pertimbangan dan Jaminan Penempatan (Studi Kasus Program Kerja Magang Luar Negeri Asal Daerah Istimewa Yogyakarta), proyek Hibah Bersaing 2005. Terima kasih kepada rekan penulis dalam penelitian tersebut: Dra. Endang Ediasuti, M.S. dan Prof. Drs. Kasto, M.A.